

FUENTES DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO DEL MUNDO DEL TRABAJO EN COLOMBIA

3

Introducción

En la actualidad, el derecho laboral del mundo del trabajo tiene dos acciones de análisis: su concepto comprende el trabajo humano, tanto el trabajo subordinado como el no subordinado. También forman parte de su estudio los derechos laborales como derechos humanos; por ello, el proteccionismo laboral como elemento esencial del mundo del trabajo no puede ceder al mercado de la ley de la oferta y la demanda²¹ y parte del reconocimiento de que la persona humana es titular de derechos fundamentales o básicos que deben ser protegidos, respetados y cumplidos por los Estados y la comunidad internacional (Jiménez, 2016). La definición del derecho laboral colectivo ha surgido de la definición consagrada en los Artículos 1, 2, 25, 39, 55 y 93 de la Constitución Política.

El derecho colectivo del trabajo dentro de la perspectiva constitucional analizada comprende: a) La libertad de asociación sindical, esto es el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, que en el art. 39 de la C. P., tiene una regulación autónoma diferente a la libertad de asociación que, de modo general, consagra el art. 38 de la misma obra, en los siguientes términos:

.....
²¹ El proteccionismo no puede seguir la máxima contenida en el Evangelio: "Porque a todo el que tiene, se le dará y le sobrará; pero al que no tiene, aun lo que tiene se le quitará (Mt, 25:9).

“Los trabajadores o empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución; la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos; la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública”.

El derecho de sindicalización se reconoce a los patronos y a todos los trabajadores, sean públicos, en sus diferentes modalidades, o privados, con excepción de los miembros de la fuerza pública (arts. 39 inciso final y 219 de la C. P.).

b) La institución de la asociación profesional que actúa en defensa de los referidos intereses comunes, y se reconoce no sólo en el texto constitucional antes transcrito, sino a nivel legal, en la regulación que de ella se hace en los arts. 353 y siguientes del CST.

c) El derecho a la “negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los “acuerdos y convenios de trabajo”, denominados en nuestra legislación pactos colectivos o convenciones colectivas de trabajo, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (arts. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final C. P.).

El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad (art. 13 C. P.), si se tiene en cuenta que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (art. 1º CST) (Corte Constitucional, 1994a, p. 32).

Desde sus primeros pronunciamientos, la Corte Constitucional (1994c) ha reconocido y protegido el derecho de asociación sindical, definido como:

[...] la libertad que tienen los trabajadores para constituir sindicatos con completa autonomía y sin la intervención del estado, dado que este no hace el reconocimiento expreso de su personalidad jurídica sino que ella nace del simple acto constitutivo y de la inscripción de este el correspondiente registro ante las autoridades administrativas del trabajo (p. 35).

Asimismo, ha reconocido su connotación de derecho fundamental (Corte Constitucional, 1992a; 1992b; 1993a; 1993c; 1998b; 1999c).

Lo anterior permite señalar que el derecho laboral colectivo ha adquirido unas nuevas dimensiones en materia constitucional (Corte Constitucional, 2005e). Esto no significa que se ha constitucionalizado, sino que se han establecido unos derechos fundamentales y principios generales en materia de protección del trabajo a partir de preceptos constitucionales, de convenios de la OIT y de instrumentos internacionales que contienen otros derechos fundamentales y principios sobre el trabajo que son considerados como derechos humanos (Marcos y Rodríguez, 2007). Entre ellos se cuentan la Carta de Naciones Unidas, de 1946; la Declaración de Filadelfia, de 1944; la Declaración universal de los derechos del hombre, de 1948; el Pacto internacional de derechos civiles y políticos, de 1966; el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, de 1966; la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), de 1948, con sus reformas de 1967, 1985 y 1993; la Declaración americana sobre los derechos y deberes del hombre, de 1948; el Protocolo de Buenos Aires, de 1967; la Convención americana de derechos humanos²² y el Protocolo adicional a la Convención americana de derechos humanos en materia de derechos económicos sociales y culturales. Al ser fuente directa de aplicación, estas normas conllevan la necesidad de replantear las fuentes del derecho del trabajo en Colombia. Veamos:

Fuentes

Las fuentes del derecho laboral son los elementos normativos que le dan la fuerza a la generación de los principios y que tienen como base proponer la solución del conflicto laboral (Royo, 2007; Sagardoy, Gil y Del Valle, 1992). Son el conjunto de normas que componen el ordenamiento jurídico y se integran por disposiciones normativas: textos redactados específicamente para el establecimiento de reglas jurídicas —como las leyes y los reglamentos— y normas producidas por hechos jurídicos —costumbres, usos y precedentes prácticos— (Legaz, 1961; García, 1940; Puig, 2006).

.....
22 Respecto a la libertad de reunión y asociación en Colombia, el Comité de Derechos Humanos llama la atención sobre el bajo número de miembros de los sindicatos (Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1997).

En Colombia, el Artículo 230 de la Constitución Política establece que las providencias de los jueces están sometidas al imperio de la ley. La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial (Corte Constitucional, 1993b)²³.

Las fuentes del derecho se clasifican en materiales o reales y formales (Olea, 1982). Las formales son las maneras obligadas y predeterminadas que deben tomar los preceptos de conducta exterior para imponerse socialmente con el aspecto de poder coercitivo del derecho. Dentro de este tipo de fuentes encontramos la Constitución Política y las leyes como fuente primaria, por una parte y, por otra, las normas de aplicación suplementaria (art. 19, CST), que comprenden los principios del Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los convenios y recomendaciones adoptados por la OIT, los principios del derecho común que no se opongan al derecho del trabajo y los convenios de la OIT ratificados; los no ratificados son fuentes suplementarias (Canessa, 2006).

Las fuentes reales son todos aquellos factores naturales, morales, religiosos, históricos, políticos, económicos, culturales, estéticos e ideales que influyen en un momento dado en la creación de una regla de derecho y en el origen de las fuentes formales. La doctrina también ha clasificado las fuentes de la siguiente forma:

- Fuentes históricas. Son los documentos que consideran el contexto de una ley o el conjunto de leyes.
- Fuentes internas de origen estatal. Se manifiestan por medio de la expedición, por parte del Estado, de las leyes de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo), los convenios ratificados sobre el trabajo que forman parte del régimen interno, además de otras ramas del derecho que pueden

23 "Las fuentes del derecho pueden ser formales o materiales. Las primeras son los cauces por los que se expresa el derecho. Las segundas son los hechos sociales que suministran el contenido del derecho. Ejemplo de las primeras son la ley, los contratos y la costumbre. Ejemplo de las segundas son la economía, la realidad social y política. En el caso que ahora ocupa a la Corte se trata de las fuentes formales del derecho. Dice así el artículo 230 de la Constitución Política de Colombia: los jueces, en sus providencias, solo están sometidos al imperio de la ley. La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial. Las fuentes están pues constitucionalmente clasificadas en dos grupos que tienen diferente jerarquía: Fuente obligatoria: el 'imperio de la ley' (inciso 1°). Fuentes auxiliares: la equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina (inciso 2°). Ahora bien, por la expresión 'imperio de la ley' debe entenderse ley en sentido material —norma vinculante de manera general— y no la ley en sentido formal —la expedida por el órgano legislativo—. Ello por cuanto, según se vio, la primera de las normas es la Constitución, art. 4° CP" (Corte Constitucional, 1993, p. 25).

utilizarse en forma subsidiaria, como por ejemplo, la civil, la comercial, la penal y la de procedimiento civil.

- Fuentes internas de origen particular, donde el Estado no tiene participación directa constituida por los convenios colectivos de trabajo, los usos o las costumbres y el reglamento interno de trabajo.
- Fuentes de origen externo. Entre ellas tenemos las convenciones internacionales del trabajo y los tratados bilaterales no ratificados (Salvioli, 2003).
- Fuentes que provienen de la voluntad del Estado. Se ponen de manifiesto mediante la expedición de normas, esto es, de leyes que constituyen el derecho objetivo.

De acuerdo con los criterios de la Corte Constitucional (2011), las fuentes se clasifican en:

- Fuente obligatoria: “el imperio de la ley”, entendida como la ley en el sentido material (norma vinculante de manera general) y no la ley en sentido formal (la expedida por el órgano legislativo).
- Fuentes auxiliares: la equidad, la jurisprudencia, “los principios generales del Derecho y la doctrina” (p. 21).

Al estudiar la exequibilidad de la Ley 153 de 1887, la Corte Constitucional (1995a) considera que:

[...] nuestro ordenamiento autoriza a recurrir a contenidos extrasistemáticos, a los que el propio sistema refiere formalmente v. gr., el derecho natural, la equidad, los “principios generales del derecho”, expresiones todas que aclaman por una concreción material que sólo el juez puede y debe a término. Se trata entonces de principios que no satisfacen las condiciones de la regla del reconocimiento, por ende no hacen parte del ordenamiento pues no son materialmente reductibles a la Constitución.

Ahora bien, cuando no se trata de integrar el ordenamiento sino de optar por una entre varias interpretaciones posibles de una norma que se juzga aplicable, entran a jugar un importante rol las fuentes jurídicas permisivas (en sentido de que no es obligatorio para el juez observar las pautas que de ellas se desprenden), tales como las enunciadas en el artículo 230 superior como “criterios auxiliares de la actividad judicial”.

Al referir a la jurisprudencia, en tanto que “criterio auxiliar de la actividad judicial”, debe entenderse que el constituyente del 91 le da al término un alcance más amplio que el que tiene en la ley 69 de 1896, puesto que no solo la Corte Suprema de Justicia como tribunal de casación, crea hoy, con sus fallos, pautas plausibles de orientación a los tribunales y jueces de nivelación subalternos. Lo hacen también otras corporaciones judiciales no existentes aún hace un siglo, como el Consejo de Estado y la Corte Constitucional (p. 18).

Fuentes en materia del mundo del trabajo en Colombia²⁴

De conformidad con los Artículos 4 y 230 de la Constitución Política, en cuanto al mundo del trabajo se ha producido un cambio de criterios sobre la jerarquía de las fuentes, en razón a que la Corte Constitucional ha manifestado que algunos convenios de la Organización Internacional del Trabajo forman parte del bloque de constitucionalidad (Fonseca, 1992).

En este orden de ideas, la Constitución Política ha establecido en su Artículo 53: “Los Convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna” (Cavelier, 2000, p. 249). Colombia ha ratificado 61 convenios, de los cuales 55 se encuentran en vigor y 6 están denunciados. La Corte Constitucional ha construido algunos elementos dentro de la teoría del bloque de constitucionalidad (sustentado en el Preámbulo y los Artículos 1, 5, 9, 39, 53, 56, 93, 94, 102 y 214 de la Carta Política) desde dos lecturas (Corte Constitucional, 1999d; 2000d; 2004; 2005a; 2005b; 2005c; 2005d; 2006; 2007b; 2009a; 2009b; 2009c). *Stricto sensu*, se encuentra conformado por principios y normas de valor constitucional que se reducen al texto de la Constitución y a los tratados internacionales que consagran derechos humanos cuya limitación esté prohibida durante los estados de excepción (Corte Constitucional, 2008c; 2009a; 2009b; 2009c). *Lato sensu*, el bloque de constitucionalidad está compuesto por todas aquellas normas de diversa jerarquía que sirven como parámetro para efectuar el control de constitucionalidad, es decir, la Constitución, los tratados internacionales (art. 93 de la Carta), las leyes orgánicas y, en ocasiones, las leyes estatutarias (Corte Constitucional, 2005c; 2006; 2007b; 2009b; 2009c).

24 Esta sección forma parte del artículo del autor titulado “Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia”, publicado en 2010 en la revista *Prolegómenos, Derechos y Valores*.

Para la Corte Constitucional (2011), todos los convenios internacionales sobre derechos humanos son parte del bloque de constitucionalidad (Cavelier, 2000). En materia de convenios internacionales sobre el mundo del trabajo, la Corte ha decidido, de manera expresa, incluir en el bloque de constitucionalidad algunos convenios, ratificados o no por Colombia, que son parte de la Constitución Nacional.

La Corte Constitucional (2011) ha considerado que los Convenios número 87 y número 98 de la OIT conforman el bloque de constitucionalidad en estricto sentido. Así, cualquier disposición del Código Sustantivo del Trabajo relativa a la organización sindical y la negociación colectiva que sea contraria a los convenios de la OIT será inconstitucional, sea por vía directa en aplicación del control de constitucionalidad por la Corte Constitucional o por aplicación de la vía de excepción de inconstitucionalidad (Charry, 1994).

En caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se recurrirá a las disposiciones constitucionales, en virtud de lo establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política. Cuando la autoridad judicial o el funcionario público estimen que las normas existentes son contrarias a los preceptos constitucionales, puede decidir su inconstitucionalidad con efectos interpartes por vía de excepción y negarse a su aplicación (Corte Constitucional, 1998d).

La jurisprudencia de la Corte Constitucional (2007c) ha concluido que la excepción de inconstitucionalidad puede aplicarse de oficio y, como consecuencia, su utilización “no comporta un exceso en los límites materiales y personales del proceso en el cual ésta se verifica” (p. 15), como tampoco el desconocimiento del valor jerárquico normativo en el que se estructura el ordenamiento jurídico. La aplicación oficiosa de la excepción de inconstitucionalidad no da origen a una vía de hecho judicial. Tal excepción no exige necesariamente que su aplicación hubiera sido solicitada por una de las partes dentro del proceso, en tanto es una obligación del funcionario judicial declararla si la encuentra probada (Corte Constitucional, 1998c; 2000e; 2007c).

La excepción de inconstitucionalidad no es un instrumento cuya competencia solo está en cabeza de los jueces, porque puede ser aplicada por cualquier autoridad o por los particulares. Cualquier norma del ordenamiento jurídico, independientemente de su jerarquía, puede ser inaplicada si es contraria a la

Constitución; este es el instrumento más eficiente para la defensa de la Carta (Corte Constitucional, 2009a).

Los Convenios número 87, 95, 98, 100, 111, 132, 138, 151, 154, 169 y 182 de la OIT forman parte del bloque de constitucionalidad por mandato expreso de la Corte Constitucional (2000d; 2001b; 2005a; 2005b; 2008a; 2008b; 2008c; 2008d).

Según Von Potobsky (1998), el Convenio número 87 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976, consagra entre sus principios el derecho a constituir las organizaciones que se estimen convenientes y afiliarse a las mismas, sin autorización previa; el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; el de elegir libremente a sus representantes; el de organizar su administración y sus actividades; el de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas y el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria. Este Convenio está destinado a proteger el libre ejercicio del derecho de asociación de las organizaciones de empleadores y trabajadores frente a las autoridades públicas (Odero y Guido, 1995).

El Convenio número 98, ratificado mediante la Ley 27 de 1976 y el Convenio número 154, por la Ley 524 de 1999, junto con su Recomendación 163 de 1981 sobre el fomento de la negociación colectiva, señalan como principio general que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas; esta protección es particularmente necesaria para los dirigentes sindicales. Estipula que la protección contra los actos de discriminación antisindical debe ser efectiva; para ello, la legislación debe contener disposiciones que protejan con suficiencia y consagrar la existencia de procedimientos capaces de garantizar que las quejas sean examinadas con prontitud, imparcialidad, economía y eficacia.

Estos convenios predicán la total independencia entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores en el ejercicio de sus actividades. El Convenio número 154 tiene como eje el fomento de la negociación colectiva, que comprende todas aquellas negociaciones entre empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores (Glassner y Keune, 2010). El objetivo de este Convenio es

estimular una negociación colectiva libre y voluntaria entre partes que representan organizaciones libres e informadas (Gernigon, Odero y Guido, 2000). En el mismo sentido se han producido el Convenio número 135 y la Recomendación 143 de 1971 sobre los representantes de los trabajadores, incluido el despido por su condición de representante (Politakis, 2007).

Fuentes jurídicas

En razón de lo anterior, las fuentes jurídicas en materia del mundo del trabajo en Colombia son las siguientes:

Primero, la Constitución Nacional como norma de normas, capaz de solucionar, por sí sola, algún tipo de conflictividad en el cual el operador tenga que dar razones de su decisión.

En segundo lugar, los convenios de la OIT que la Corte Constitucional ha considerado parte del bloque de constitucionalidad, como normas superiores sobre cualquier otra ley, incluido el Código Sustantivo del Trabajo.

En tercer lugar, los convenios ratificados y el Código Sustantivo del Trabajo. Sobre esta dualidad se recurrirá al principio de favorabilidad, dado que los convenios forman parte del ordenamiento interno con el mismo valor jurídico que el Código Laboral.

Como ha quedado claro, de conformidad con el Artículo 230 de la Constitución, el operador judicial tiene criterios auxiliares que, dado el entorno social, cultural y económico en el que se producen o se interpretan las normas del mundo del trabajo, tienen una repercusión mayor que las de otras ramas del derecho.

Fuentes auxiliares

La jurisprudencia

Jurisprudencia viene de la voz latina *iurisprudentia*, que a su vez viene de *ius*, *iuris*, derecho y de *prudens-entis*, que significa prudente, previsor. Ese significado es valedero, si se tiene en cuenta que, en la antigua Roma, determinadas decisiones difíciles solo eran tomadas por los magistrados tras consultar a los pontífices sobre las normas jurídicas aplicables al caso controvertido. Puesto que sus respuestas se reconocían como prudentes, eran acatadas por los magistrados

y por las partes y terminaron por convertirse en jurisprudencia, o sea, derecho de los prudentes. Con el tiempo, constituyeron un estamento básico del Estado y de la vida de la sociedad romana, que no tardaron en convertirse en los tribunales que hoy conocemos y sus determinaciones o fallos, en la jurisprudencia (Del Vicchio, 1953).

La misión del juez no puede limitarse a la simple operación mecánica de aplicar la ley a casos concretos y a producir fallos que se ajustan con mayor o menor exactitud al esquema teórico del silogismo, sino que su función verdaderamente trascendental es la de interpretar la ley, porque es mediante ella que puede manifestar su capacidad creadora en toda magnitud.

La costumbre

Para Bonnetcase (1982), la costumbre es la regla de derecho que resulta de la unión de dos elementos: uno de orden material, que es la práctica por medio de la cual se resuelve fuera de ley una dificultad jurídica determinada; otro, de orden sociológico, que es la convicción sobre la fuerza obligatoria de esta práctica que tienen aquellos que han recurrido o están sometidos a ella. La costumbre, como fuente suplementaria en el derecho laboral, se encuentra en muy contados casos; sin embargo, cuando se presenta, se aplica toda la normatividad y los principios respecto a la costumbre como fuente.

Principios generales del derecho común y el derecho laboral como fuente suplementaria

Los principios generales tienen “poder generativo” (Nino, 1995, p. 54). Esto significa que se pueden tomar los principios generales como fuente del derecho y, como tal, el intérprete puede acudir a llenar un vacío o argumentar una tesis de orden legal para fundamentar una decisión jurídica (Marmor, 2000).

Los principios son fuente en la medida en que interpretan el derecho laboral dentro de una política social, entendida esta como la acción tomada por el Estado para controlar los efectos de libre competencia económica sobre las condiciones políticas, económicas y sociales de las clases menos favorecidas.

En un concepto más amplio, la política social es aquella directriz o el planeamiento que tiende al desarrollo integral del individuo en su familia y en su medio social. Esta gran cobertura abarcaría, además, políticas de seguridad social,

vivienda, educación, recreación, deporte, empleo y política salarial adecuada, para mejorar y garantizar su subsistencia y el progreso (Valenti, 2008).

El Artículo 8 de la Ley 153 de 1887 dispone que cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, se recurrirá a las leyes que regulen materias semejantes y, en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales del derecho.

La doctrina

García (1940) considera que la doctrina es el conjunto de estudios científicos que los juristas adelantan sobre los aspectos o ramas del derecho, con el fin de interpretar sus normas o de señalar las pautas para su correcta aplicación. La doctrina no es más que las opiniones y los pareceres de los juristas que, por su cuenta y riesgo y sin otra finalidad que la de interpretar o sistematizar las normas jurídicas, se consagran a su análisis movidos por un interés científico.

En el caso de que al sustentar una providencia un funcionario o tribunal resolviera acoger una opinión de un autor en relación con el aspecto jurídico que es motivo de controversia, la doctrina puede convertirse en fuente indirecta del derecho (López, 2000).

Equidad

La equidad es un principio en la aplicación del derecho y del derecho laboral. Este concepto se halla más próximo a los de “ecuanimidad” y “justicia”. La Real Academia de la Lengua (1984) la define como “propensión a dejarse guiar o fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto determinante” (p. 572).

En ese orden, la equidad puede ser entendida como la apelación a la justicia, en cuanto se dirige a corregir la ley en la cual se expresa la justicia; es la manifestación de la justicia, su elemento más representativo (Abbagnano, 1980).

Conclusión

Las fuentes del derecho laboral cambiaron a partir de la Constitución de 1991. Para resolver un conflicto en esta materia, los operadores judiciales deberán tener en cuenta los hechos del mundo del trabajo y la jerarquía normativa, así:

Primero, se deberá resolver el conflicto jurídico laboral con la aplicación de los Artículos 4, 53 y 93 de la Constitución, los convenios sobre derechos humanos en materia laboral y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que la Corte Constitucional ha incluido en el bloque de constitucionalidad. En el campo laboral colectivo, se deberán emplear especialmente los Convenios número 87 y número 98 de la OIT. Este conjunto normativo prevalece en nuestro ordenamiento jurídico, ya sea por aplicación directa o en virtud de la excepción de inconstitucionalidad.

Segundo, si no se encuentra solución en el orden jerárquico planteado, se deberá recurrir a los convenios de la OIT ratificados por Colombia que no forman parte del bloque de constitucionalidad, sino del régimen interno, los cuales se confrontarán con el Código Sustantivo del Trabajo en atención al principio de favorabilidad entre estas normas vigentes.

Tercero, si persiste la ausencia de solución del conflicto al agotar el orden jerárquico, se utilizará el Código Sustantivo del Trabajo, cuya lectura deberá partir de los principios de derechos humanos y aplicar los convenios no ratificados, en virtud del Artículo 19 del mismo Código.